

≈ édito



Michel de La Force
Président de la FIECI

Enfin un bel été ?

Nous débutons l'été et ses projets de détente avec toutefois un sentiment mitigé : le soleil attendu ne garantit pas l'absence de nuages. Cette année, particulièrement, nous avançons vers cet espace de respiration avec la prudence de ceux qui ne peuvent oublier à quel point, depuis un an et demi, notre liberté a été encadrée, conditionnée et réduite par les mesures, les protocoles, les impératifs, les interdictions diverses qui ont accompagné la pandémie.

Je vous souhaite donc un bel été, finement ajusté au contexte qui est le nôtre :

- Sachons redécouvrir ce qui est proche avant de chercher la beauté au bout de monde ; c'était l'esprit des réalisations de Christo (celui qui, chez nous, a emballé le Pont-Neuf) : envelopper un monument pour qu'après son déballage on le redécouvre avec un œil neuf ! Nos dirigeants, en ré-autorisant les déplacements, l'accès aux terrasses puis aux salles de restaurants et de spectacles, en tolérant les réunions en présentiel (pas trop nombreuses !), semblent opter pour cette esthétique de gouvernance. Profitons-en !
- Utilisons aussi ce temps de réflexion pour analyser ce que seront nos entreprises dans un avenir proche ; le télétravail s'est imposé et il modifie déjà en profondeur le travail, ses rythmes, ses formes d'activité, les pratiques de management. Quelle sera la place de l'humain dans l'entreprise du futur ? C'est la préoccupation centrale de la Fieci CFE-CGC. Avant de mettre au placard les vieilles habitudes assurons-nous de ce qui les remplacera. Evitons de confondre optimisme et naïveté. L'entreprise, quel que soit son discours, reste d'abord au service de ses actionnaires. C'est une réalité ; à nous d'agir en conséquence pour la défense de nos collègues.

Je voudrais enfin vous inciter à vous préparer à une rentrée qui sera délicate. Nous sommes confrontés à un système de gouvernement qui nous place dans une situation paradoxale :

- D'un côté, il distille l'angoisse : la menace sanitaire, le risque écologique, l'incertitude (quelles solutions pour l'emploi, l'accueil des jeunes... ?) et il nous incite à la résilience, à l'esprit positif ; il suffirait paraît-il de "traverser la rue" pour trouver les solutions...
- D'un autre côté, le gouvernement agit "comme si de rien n'était" ; il semble amnésique ; malgré des situations alarmantes, une désaffection électorale confirmée... il semble que rien ne puisse affecter les princes qui nous dirigent et les calendriers qu'ils ont établis. Une telle absence d'écoute augure mal de la résolution des problèmes à venir. Relancer par exemple la réforme des retraites dans ce contexte encore si sensible et incertain ne peut que fragiliser l'ensemble du pays et son devenir.

Il nous faut donc gérer ces injonctions contradictoires et le stress qui en découle ; on sait qu'il est destructeur pour l'individu. Qu'en est-il au niveau de la société ? Nous sommes confrontés depuis longtemps à ces difficultés : licenciements, activité partielle, ruptures conventionnelles imposées. Heureusement, nous avons aussi rencontré des employeurs conscients de leurs responsabilités, capables de "jouer collectif", d'avancer au mieux en période troublée. C'est dans ces situations et bien d'autres que notre Fédération et ses militants ancrent leur légitimité, leur efficacité et leur motivation.

Bel été à vous tous. A bientôt.

Michel de La Force

≈ sommaire

Représentativité	p. 3
Élections TPE	p. 4
Solde DIF	p. 4
Jurisprudence	p. 5 à 9
Protocole sanitaire ..	p. 11-13
Réforme	p. 13
Formation	p. 14

PASSERELLES CADRES
édité par la FIECI CFE-CGC
N°49 - juin 2021

N° de commission paritaire : 11.14 S 08.329
Directeur de la publication : Michel de La Force
Rédacteur en chef : Carole Boyer
Maquette : Joël Couturier
Rédaction : Carole Boyer, Michel de La Force
Photos : iStock
Impression : ITF Imprimerie, ZA Route de Tours, 72230 MULSANNE

FIECI CFE-CGC
Fédération Nationale de l'Encadrement des ESN, Études, Conseil et Ingénierie, Formation
35, rue du Fbg-Poissonnière - 75009 Paris
Tél. : 01 42 46 33 33 - Fax : 01 42 46 33 22
contact@fieci-cgc.com - www.fieci-cgc.org

Comprendre et exploiter les documents économiques, financiers et sociaux de l'entreprise, appréhender sa stratégie et ses conséquences sociales.

C'est dans ce but que le législateur a attribué aux Comités le pouvoir de recourir à un expert-comptable.

Missions annuelles d'assistance aux consultations récurrentes du CSE

- + Orientations stratégiques de l'entreprise
- + Situation économique et financière de l'entreprise
- + Politique sociale, conditions de travail et emploi

Missions ponctuelles en cas de restructuration ou de difficultés économiques

- + Opérations de concentration
- + Droit d'alerte économique
- + Licenciements collectifs (PSE)
- + Offre Publique d'Acquisition
- + Négociation d'un PSE
- + Négociation d'un accord de performance collective

Un droit pour le CSE de recourir à un expert-comptable

NOUS CONTACTER



02 38 73 98 01



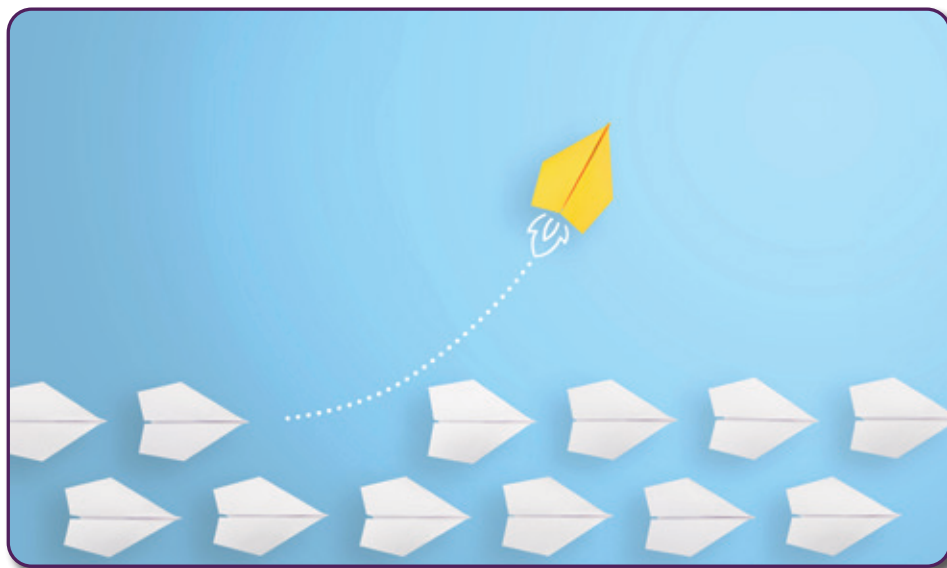
info@metis-expertise.fr
www.metis-expertise.fr



50 rue Tudelle,
45100 Orléans

Nette progression pour la CFE-CGC et très beaux scores en particulier de notre Fédération !

Le 26 mai 2021, le Ministère du Travail a publié les chiffres de l'audience syndicale au plan national et dans chaque Convention Collective.



En obtenant 20,71 % dans son champ statutaire de l'encadrement, et 11,92 % tous collèges confondus, la CFE-CGC conforte sa représentativité au niveau national interprofessionnel.

Avec 20,71 % des suffrages dans son champ statutaire de l'encadrement, la CFE-CGC, syndicat catégoriel, progresse de près de 1,5 point par rapport à 2017, où elle avait obtenu 19,39 %. Tous collèges confondus, la CFE-CGC obtient une audience de 11,92 %, en nette progression par rapport à 2017 (10,69 %). En quatre ans, la CFE-CGC a progressé de plus de 38.000 voix.

“Dans un contexte de recul général de la participation, notre organisation est la seule des organisations syndicales représentatives à augmenter son nombre de voix, souligne François Hommeril, président de la CFE-CGC. C'est un résultat remarquable que je veux dédier à nos militants sur le terrain, à la qualité de leur travail et à leur investissement sans faille”.

Cette nouvelle mesure d'audience de la représentativité syndicale compile les résultats :

- des élections professionnelles dans les entreprises de plus de dix salariés ;
- des élections dans les TPE (moins de onze salariés), proclamés en avril 2021 ;
- des élections aux chambres d'agriculture, proclamés en février 2019.

Dans un contexte de crise et dans un monde du travail en pleine transformation, la CFE-CGC reste donc plus que jamais la porte-parole des populations de l'Encadrement, rouages essentiels à la réussite des entreprises.

Concernant plus précisément notre Fédération et nos trois Conventions Collectives, nous sommes heureux de vous annoncer que :

- Pour la Convention Collective des Bureaux d'Etudes dite « SYNTEC », la CFE-CGC progresse spectaculairement :

Avec le SNEPSSI, le SNEPEC et le SNEPI, la CFE-CGC gagne quatre points en généraliste et en catégoriel ! Nous dépassons les 25 % de représentativité dans cette branche qui approche le million de salariés. A contrario, le syndicat FO sort de la CCN faute de faire 8 %, la CGT y perd plus de 3 points, la CFDT et la CFTC stagnent ou régressent légèrement.

- Pour la Convention Collective des Organismes de Formation, la CFE-CGC monte sur le podium :

Avec une progression de 2,5 points, F&D CFE-CGC devient le troisième syndicat de la CCN des OF, soit deux places de gagnées sur FO et CFTC. En passant de 11,5 à 14 %, nous nous rapprochons de la CGT qui perd quatre points. Dans cette branche professionnelle faite surtout de petites entreprises, ce qui complique l'implantation syndicale, notre travail de terrain est récompensé.

- Pour la Convention Collective Nationale du Portage, la CFE-CGC est majoritaire :

Avec 52,03 % des suffrages, PARTAGE CFE-CGC est le premier syndicat de la CCN du Portage ! Merci aux salariés en Portage qui nous ont accordé leur confiance dans une branche professionnelle atypique, où il reste beaucoup à négocier, dans laquelle ce sont les salariés portés qui apportent le chiffre d'affaires aux entreprises !

Nous sommes heureux de ces magnifiques résultats et vous remercions tous pour votre confiance, ainsi que pour votre implication et vos actions, qui permettent ainsi de construire et d'enraciner l'expression d'un dialogue social responsable. ≈



Une belle progression pour la CFE-CGC et pour la FIECI aux élections TPE

Lors des Elections TPE (Très Petites Entreprises, visant les sociétés de moins de onze salariés, et concernant 4,5 millions de salariés et de particuliers employeurs, qui ont voté pour les Organisations Syndicales qui les représenteront durant les quatre prochaines années) intervenues en mars et avril 2021, la CFE CGC a enregistré des résultats satisfaisants et surtout en hausse (passant de 28,83 % en 2016 à 30,96 % dans le collège "Cadres et assimilés"), alors qu'il a été constaté un effondrement de la participation générale à ces élections, passant de 7,5 % à 5,5 %. Ces élections permettent notamment de déterminer le poids de chaque syndicat dans les négociations nationales et négociations de branches.

Notre Fédération en particulier a recueilli 2.223 des 9.907 suffrages enregistrés au total par la CFE CGC, soit 22,44 %.

Forts de ces résultats, nous serons donc en mesure ces prochaines années de :



- négocier au mieux les conventions et les accords collectifs au niveau des branches professionnelles ;
- siéger plus nombreux dans les conseils de prud'hommes ;
- participer activement aux nouvelles Commissions régionales paritaires inter-

professionnelles (CPRI).

Pour rappel, pour la Branche Bureaux d'études, sur les 82.010 entreprises enregistrées en 2017, pour celles ayant au moins un salarié, 83 % ont moins de dix salariés.

Merci à vous tous, encore une fois ! ≈

Transfert solde DIF

FORMATION : Pensez à effectuer le transfert de vos heures DIF vers votre compte CPF avant le 30 juin pour ne pas les perdre !

Si vous étiez salarié avant le 31 décembre 2014, vous disposez peut-être encore de droits DIF reportables sur votre compte formation.

Vous avez jusqu'au 30 juin 2021 pour effectuer cette opération sur le site <https://www.moncompteformation.gouv.fr/>

Moyennant l'accord de votre employeur, vous pouviez cumuler jusqu'à 20h de formation par an sur une période de six ans sans excéder 120h.

Les heures DIF renseignées sont converties automatiquement en euros selon un taux de conversion de 15 euros par heure. A compter du 1^{er} juillet, ces heures seront automatiquement intégrées dans votre compte CPF, selon le même taux et dans la limite de 5.000 euros. Comment saisir mon solde d'heures de DIF ?

Si vous avez eu successivement plusieurs employeurs entre le 1^{er} janvier 2009 et le 31 décembre 2014, seule l'attestation fournie par votre dernier employeur en date est valable. Le solde à renseigner vous a été transmis par votre employeur.

1. Saisissez un montant arrondi à l'unité supérieure.
2. Téléchargez votre justificatif
3. Enregistrez votre solde, celui est automatiquement crédité sur votre compte en euros.



Jurisprudence individuelle

ACCUMULER LES MANQUEMENTS EN PAYE PEUT JUSTIFIER LA RÉSILIATION JUDICIAIRE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Lorsque l'employeur manque (grave-ment) à ses obligations salariales, le salarié peut obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail devant le Conseil des Prud'hommes.

En particulier dans le cas du défaut de paiement de certaines sommes au salarié, dès lors que celles-ci constituent une part importante de sa rémunération, comme par exemple l'intégralité des commissions dues (cass. soc. 29 janvier 2014, n° 12-23789 D) ou encore une partie des bonus annuels pendant 3 ans (cass. soc. 15 décembre 2016, n° 15-15046 D).

Ici, un salarié, responsable financier, avait fait l'objet d'un arrêt maladie à compter du 16 novembre 2015, et il avait saisi la juridiction prud'homale le 1^{er} juillet 2016 afin d'obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail, au motif d'une défaillance en matière de versement d'une prime (pour un montant total de 1.833 euros sur 2 années), ainsi qu'une série de manquements relatifs aux obligations liées à son arrêt de travail.

Ceci même si le montant de la prime représentait une très faible part de la rémunération du salarié, et qu'a priori les retards reprochés dans la saisine de l'assureur chargé du versement des indemnités de prévoyance et dans l'établissement de l'attestation de salaire à l'adresse de la CPAM avaient été entièrement régularisés au jour de la décision de la Cour d'appel, et réparés par une indemnité de 500 euros. Le manquement de l'employeur à ses obligations salariales était ici d'une gravité suffisante pour empêcher la poursuite du contrat de travail.

Source : Cass. soc. 19 mai 2021, n° 20-14062 D

UNE PROMOTION N'EST PAS OBLIGATOIREMENT ASSORTIE D'UNE AUGMENTATION DE SALAIRE

Faut-il condamner l'employeur à payer au salarié une certaine somme à titre de dommages-intérêts pour exécution dé-



loyale du contrat de travail, lorsque son salaire n'a pas évolué quand il est devenu directeur de soins infirmiers ? Et la non-attribution d'une augmentation de salaire en rapport avec les fonctions et les responsabilités confiées caractérise-t-elle un manquement contractuel grave de la part de l'employeur ?

Non, dès lors qu'un salarié a accepté la modification de son contrat de travail, l'augmentation de ses fonctions et responsabilités, non assortie d'une augmentation de sa rémunération, ne saurait caractériser un manquement de l'employeur.

Source : Cass. soc., 5 mai 2021, n° 19-22.209 F-D

LORSQU'UN NOMBRE TRÈS IMPORTANT DE JOURS DE CONGÉS PAYÉS FIGURE SUR LE BULLETIN DE PAIE DU SALARIÉ À LA FIN DU MOIS DE MAI, L'EMPLOYEUR EST-IL TENU DE PAYER L'INDEMNITÉ COMPENSATRICE CORRESPONDANTE ?

Oui, considère la Cour de cassation qui condamne l'entreprise au paiement des 115 jours figurant sur le bulletin, sauf si l'employeur rapporte la preuve que les congés payés ont bien été pris par le salarié et que la mention sur le bulletin de paie procède d'une erreur. Car la mention du droit à congés sur le bulletin de paie

vaut reconnaissance par l'employeur que ces congés restent dus, y compris ceux acquis au titre d'une période antérieure à la période de référence en cours.

Et ceci bien que l'employeur soutenait ici que les écritures comptables avaient été opérées à titre provisionnel, et ne pouvaient caractériser une dette certaine, ni une reconnaissance de dette à ce titre.

Source : Cass. soc., 9 décembre 2020, n° 19-12.739

VIOLER LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE FAIT PERDRE DÉFINITIVEMENT L'INDEMNITÉ DE NON-CONCURRENCE

Une salariée qui, au lendemain de la fin de son contrat de travail, viole la clause de non-concurrence (d'une durée de 12 mois) n'a pas droit au versement de l'indemnité de non-concurrence. Le fait qu'elle perde rapidement son nouvel emploi (le nouvel employeur avait rompu la période d'essai au bout de deux mois) et ne concurrence plus son ancien employeur, ne lui redonne pas droit à cette indemnité.

Source : Cass. soc. 5 mai 2021, n° 20-10092 D

(suite page 6)

LE SALARIÉ NE PEUT RENONCER À SES CONGÉS DE FRACTIONNEMENT DANS LE CONTRAT DE TRAVAIL

Le salarié ne pouvant pas renoncer par avance au bénéfice d'un droit qu'il tient de dispositions d'ordre public avant que ce droit ne soit né, il ne peut renoncer dans le contrat de travail à ses droits en matière de fractionnement du congé principal. Ses droits peuvent être écartés après accord du salarié, mais seulement à condition que cette renonciation soit postérieure, individuelle et expresse.

Source : Cass. soc., 5 mai 2021, n° 20-14.390 FS-P

UN CODE DE DÉONTOLOGIE QUI A ÉTÉ SOUMIS À LA PROCÉDURE DE MISE EN PLACE DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR PEUT SERVIR DE FONDEMENT À UNE SANCTION DISCIPLINAIRE

Un salarié d'une banque d'investissement est licencié pour ne pas avoir procédé à la déclaration relative aux transactions personnelles prévue par le code de déontologie applicable à l'entreprise. Ce code propre à l'entreprise retranscrit les obligations, procédures et bonnes pratiques à adopter de la part des salariés de l'entreprise.

Selon le salarié, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse dans la mesure où ledit code n'avait pas été intégré au règlement intérieur de l'entreprise. Le document avait bien été soumis à la procédure applicable à la mise en place d'un règlement intérieur avant d'être imposé aux salariés, mais celui-ci n'avait pas encore été modifié, au moment du licenciement, afin de l'intégrer.

La Cour de cassation ne suit pas le raisonnement du salarié et rappelle que les notes de service ou tout autre document comportant des obligations générales et permanentes dans les matières mentionnées aux articles L. 1321-1 et L. 1321-2 (hygiène et sécurité, discipline, ...) sont, lorsqu'il existe un règlement intérieur, considérés comme des adjonctions à celui-ci.

Dès lors, le document, qui a été soumis à l'avis des institutions représentatives du personnel, a été transmis à l'inspecteur du travail et a fait l'objet des formalités de

dépôt et de publicité prévus par les textes pour le règlement intérieur, constitue une adjonction à celui-ci. La Cour ajoute que le document est alors opposable au salarié à la date de son entrée en vigueur, c'est-à-dire dès la réalisation de ces formalités, et ce, même s'il n'a été ajouté au règlement intérieur que plus tard.

Source : Cass. soc., 5 mai 2021, n° 19-25.699

DÉMISSION ET PRISE D'ACTE TARDIVE

Un salarié adresse une lettre de démission à son employeur le 14 janvier, avec une fin de préavis au 21 janvier. Cette lettre ne faisait état d'aucun grief. Le 14 mars, il envoie un autre courrier, indiquant que la démission était liée à des manquements de l'employeur, le non-paiement d'heures supplémentaires, de repos compensateurs et de congés payés, et il demande au CPH la requalification de sa démission en prise d'acte aux torts de l'employeur. La Cour de cassation le refuse, constatant que la démission était claire et non équivoque, et que les manquements de l'employeur n'étaient pas démontrés.

Source : Cass. soc., 5 mai 2021, n°19-16.181

ÉGALITÉ DE TRAITEMENT : UN SALARIÉ NE PEUT REVENDIQUER LES AVANTAGES D'UNE TRANSACTION CONCLUE AVEC D'AUTRES SALARIÉS

Un salarié ne peut invoquer le principe d'égalité de traitement pour revendiquer les droits et avantages d'une transaction conclue par l'employeur avec d'autres salariés. Des salariés ne peuvent ainsi reprocher à leur employeur de ne pas leur avoir proposé de transaction comme il l'a fait pour d'autres salariés alors qu'il se trouvait dans une situation équivalente et avait, comme ces salariés, réclamé le bénéfice de l'indemnité supra conventionnelle prévue par le PSE.

La Cour de cassation se prononce ainsi sur l'articulation entre le principe d'égalité de traitement et la liberté pour l'employeur et le salarié de conclure une transaction.

Source : Cass. soc., 12 mai 2021, n° 20-10.796, publié

SI L'EMPLOYEUR PRONONCE DEUX SANCTIONS POUR LES MÊMES FAITS, LES DEUX DOIVENT ÊTRE ANNULÉES

En l'espèce, il s'agissait d'une double sanction figurant dans un même courrier, soit simultanément une mise à pied de cinq jours et un changement d'équipe et d'horaire (seconde sanction qui n'était pas prévue par le règlement intérieur).

Source : Cass. soc., 31 mars 2021, n° 19-25.538 D

PAS DE RÉSILIATION JUDICIAIRE DU CONTRAT SI L'EMPLOYEUR FAIT CESSER RAPIDEMENT LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Un employeur peut être condamné à indemniser une salariée harcelée sexuellement par sa supérieure hiérarchique. En revanche, la salariée ne peut obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de son employeur si ce dernier a rapidement mis fin au harcèlement en licenciant la salariée responsable. En effet, le manquement de l'employeur n'est plus suffisamment grave pour justifier la rupture du contrat de travail à ses torts.

Source : Cass. soc., 3 mars 2021, n° 19-18.110

UN EMPLOYEUR NE PEUT PAS MODIFIER UNILATÉRALEMENT LES OBJECTIFS D'UN SALARIÉ EN COURS D'EXERCICE

Le contrat de travail peut prévoir une clause d'objectifs et permettre que l'employeur les modifie unilatéralement. Pour autant, l'employeur ne peut exercer cette faculté qu'en début d'exercice. Il ne peut donc pas, comme dans cette affaire, modifier les objectifs d'un salarié en cours d'exercice après avoir réalisé que ces derniers étaient bien trop bas au regard de leur niveau d'exécution.

L'employeur ici avait modifié les objectifs de la salariée à la hausse en fin d'exercice (alors qu'ils avaient déjà été fixés tardivement en août) et donc ne lui avait pas versé l'intégralité de la rémunération variable à laquelle elle aurait pu prétendre.

Source : Cass. soc., 8 avril 2021, n°19-15.432

PAS DE TRANSFERT DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR EN CAS DE FUSION

Un salarié contestait son licenciement en arguant notamment du non-respect de la procédure disciplinaire prévue par le règlement intérieur de son ancien employeur, la société ayant fait l'objet d'un rachat entraînant le transfert des contrats de travail des salariés.

Or, le règlement intérieur n'est pas transféré avec ces contrats de travail. Si le nouvel employeur dispose déjà d'un règlement intérieur, celui-ci aura vocation à s'appliquer aux salariés transférés, et si le transfert des contrats de travail s'opère vers une société nouvellement créée, un règlement intérieur propre à celle-ci devra être élaboré.

Source : Cass. soc. 31 mars 2021 n° 19-12.289

DISPENSE DE PRÉAVIS ET VÉHICULE DE FONCTION

Pendant un préavis de licenciement non effectué, un employeur demande au salarié de lui restituer son véhicule de fonction, destiné à un usage professionnel et personnel, pendant la période de préavis non exécutée. Le salarié n'est pas d'accord, car il s'agit d'un avantage en nature. La Cour de cassation donne raison à ce dernier, il n'a pas à restituer le véhicule.

Source : Cass. soc., 24 mars 2021, n° 19-18.930

LICENCIEMENT LIÉ À UNE ABSENCE PROLONGÉE POUR MALADIE : LE DÉLAI RAISONNABLE DE REMPLACEMENT RELÈVE DE L'APPRÉCIATION SOUVERAINE DES JUGES DU FOND

Un licenciement peut être justifié par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié, uniquement si ces perturbations entraînent la nécessité pour l'employeur de procéder à son remplacement définitif par l'engagement d'un autre salarié, lequel doit intervenir à une date proche du licenciement ou dans un délai raisonnable après celui-ci, délai que les

juges du fond apprécient souverainement en tenant compte des spécificités de l'entreprise et de l'emploi concerné, ainsi que des démarches faites par l'employeur en vue d'un recrutement. Dès lors, c'est par une appréciation souveraine que la Cour d'appel, tenant compte des démarches immédiatement engagées par l'employeur en vue d'un recrutement et de l'importance du poste de directeur, a estimé que le remplacement de l'intéressé six mois après son licenciement était intervenu dans un délai raisonnable.

Source : Cass. soc., 24 mars 2021, n° 19-13.188 FS-PI

LICENCIEMENT ET ENQUÊTE

Des salariés accusaient leur responsable de mal se comporter vis-à-vis d'eux : elle les accablait de grossièretés ou d'injures à caractère racial et discriminatoire, elle les surveillait en permanence et créait une ambiance de stress et de conflits.

L'employeur, avec l'accord des DP, mais à l'insu de la salariée, avait chargé un intervenant extérieur de procéder à une enquête, qui a conduit au licenciement de la salariée.

La salariée conteste son licenciement devant le CPH, invoquant un "procédé clandestin de surveillance déloyal". Elle n'avait même pas pu donner son avis lors de cette enquête.

La Cour de cassation l'a déboutée, considérant que dès lors que l'employeur invoque un éventuel harcèlement moral, il

peut organiser et confier à un tiers une enquête secrète et non-contradictoire, qu'il pourra utiliser dans le cadre du licenciement.

Source : Cass. soc. 17 Mars 2021 n° 18-25.597

APPLICATION DU BARÈME MACRON ?

La Cour d'appel de Paris a écarté le barème Macron dans une affaire où il ne permettait pas, au regard de la situation de la salariée, alors âgée de 53 ans et n'ayant pas retrouvé d'emploi à la date de l'audience à 56 ans, une réparation appropriée de son préjudice suite à son licenciement sans cause réelle et sérieuse (licenciement économique dépourvu de recherche de reclassement préalable et de motif économique).

Les magistrats ont relevé que le montant maximal prévu par le barème représentait "à peine la moitié du préjudice subi en termes de diminution des ressources financières depuis le licenciement".

La 11^e chambre de la Cour d'appel a fait le choix d'adopter la même position que celle d'autres Cour d'appel, comme celles de Reims (25 septembre 2019), de Grenoble (2 juin 2020), de Bourges (6 novembre 2020), ou encore par certains Conseils de Prud'hommes.

Il faudra attendre la position de la Cour de cassation pour enfin être fixés sur l'opposabilité du "barème Macron".

Source : CA de Paris, Pôle 6 ch. 11, 16 mars 2021, n° RG 19/08721

Jurisprudence collective

L'EMPLOYEUR N'A PAS À CONSULTER LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL SUR LE DOCUMENT UNIQUE

Il n'existe aucune obligation légale ou réglementaire pour l'employeur de consulter le CHSCT ou aujourd'hui le CSE sur le Document unique d'évaluation des risques professionnels en tant que tel, ni sur ses éventuelles mises à jour, même si elles font suite à des propositions des représentants du personnel. En effet, l'employeur a la responsabilité de l'élaboration et de la mise à jour du Docu-

ment unique qui doit simplement être tenu à disposition du CSE. Mais le CSE peut néanmoins être amené à se pencher sur le DUER par exemple dans le cadre d'une consultation portant sur un projet important, à l'occasion duquel le document serait mis à jour.

Source : Cass. soc. 12 mai 2021, n° 20-17288 FSP

(suite page 9)

L'expert qui vous donne une longueur d'avance

EXPERT-COMPTABLE

Stratégie •
Finance •
Social •



EXPERT HABILITÉ

• Santé
• Sécurité
• Conditions de travail

FORMATION



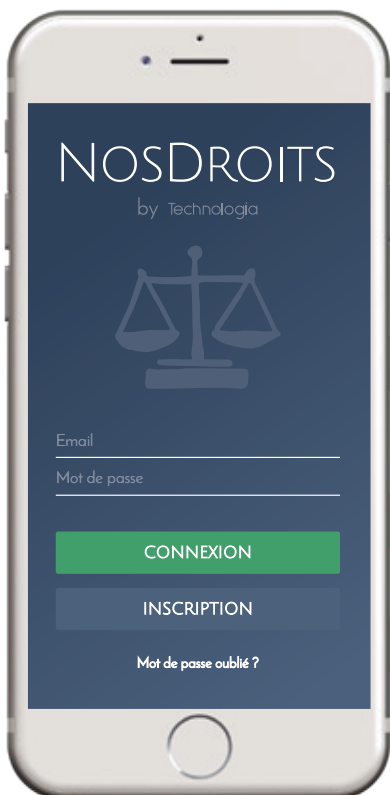
**ASSISTANCE
JURIDIQUE**

01 40 22 93 63

www.technologia.fr • contact@technologia.fr • Suivez-nous sur  

NOSDROITS

by  Technologia



ASSISTANCE JURIDIQUE GRATUITE
accessible instantanément depuis
votre mobile !



COMMENT ÇA MARCHE ?

Téléchargez gratuitement l'application NosDroits



Tapez vos mots-clés dans la FAQ et trouvez la
réponse à des centaines de questions juridiques

Echangez en direct avec un de nos avocats ou juristes

www.nosdroits.fr • contact@nosdroits.fr

Suivez-nous sur 

L'ARRÊT MALADIE D'UN MEMBRE DU CSE PEUT JUSTIFIER LE DÉPASSEMENT EXCEPTIONNEL DU CRÉDIT D'HEURES D'UN AUTRE ÉLU

À l'examen des éléments de fait et de preuve soumis, qui caractérisaient l'existence des circonstances exceptionnelles justifiant le dépassement durant deux mois par le salarié de son crédit d'heures de délégation, en raison de l'absence de plusieurs membres du Comité d'établissement, dont celle du trésorier adjoint en arrêt maladie, il a pu être déduit que l'obligation de l'employeur au paiement d'une provision pour dépassement exceptionnel du crédit d'heures d'un autre élu n'était pas sérieusement contestable.

Source : Cass. Soc. : 12 mai 2021, n° 19-21.124 D

LE CONSEIL D'ÉTAT PRÉCISE LES RÈGLES DE RECOURS DU CSE À UN EXPERT DANS UNE ENTREPRISE EN REDRESSEMENT JUDICIAIRE

Dans le cadre d'une procédure de licenciement économique, lorsque l'assistance d'un expert a été demandée, l'administration doit s'assurer qu'il a pu exercer sa mission dans des conditions permettant au CSE de formuler ses avis en toute connaissance de cause. Même si, en cas de redressement et de liquidation judiciaires, une seule réunion du CSE est en principe prévue (afin d'accélérer les opérations), le recours à un expert, destiné à éclairer le CSE, justifie qu'il soit réuni une seconde fois afin de ne pas priver d'effet le recours à l'expertise, précise le Conseil d'État ici.

Source : Conseil d'État, 16 avril 2021, n° 426287

LA PROPORTION HOMMES-FEMMES EST FIXÉE DANS LE PROTOCOLE PRÉÉLECTORAL OU LORS DE L'ÉTABLISSEMENT DE LA LISTE ÉLECTORALE

La Cour de cassation rappelle que la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral doit figurer dans le protocole préélectoral en fonction des effectifs connus lors de la

négociation du protocole. À défaut, elle est fixée par l'employeur en fonction de la composition du corps électoral existant au moment de l'établissement de la liste électorale, sous le contrôle des organisations syndicales.

Dans cette affaire, un protocole préélectoral est signé le 2 mai 2019 en vue des élections des membres du CSE prévues en octobre 2019. Il mentionne "à titre indicatif" pour le premier collège la présence de 43,40 hommes et 40,90 femmes dans les effectifs arrêtés au 31 janvier 2019. Il précise toutefois que les effectifs servant à l'organisation des élections, arrêtés à la date du 30 juin 2019, seront communiqués aux organisations syndicales ayant participé la négociation du protocole.

Le 9 septembre 2019, les listes électorales affichées comportent pour le premier collège 44 femmes et 43 hommes, soit, pour cinq sièges à pourvoir, la nécessité de présenter sur les listes trois femmes et deux hommes.

Or, la liste présentée par le syndicat CGT, pour les sièges titulaires comme pour les sièges suppléants, comportant deux hommes et une femme, le tribunal a légalement jugé que, peu important les modifications de la liste électorale intervenues postérieurement, il y avait lieu d'annuler l'élection de l'élu titulaire et de l'élu suppléant.

Source : Cass. soc., 12 mai 2021, n° 20-60.118

CHOIX DU CANDIDAT POUR ÊTRE DS

Un syndicat qui dispose dans l'entreprise de candidats ayant obtenu au moins 10 % des suffrages aux dernières élections doit choisir parmi eux son Délégué syndical. Il ne peut désigner un candidat n'ayant pas obtenu 10 % que si tous les élus ou tous les candidats qu'il a présentés aux dernières élections professionnelles ont renoncé préalablement à être désignés Délégué syndical. Cette renonciation à leur droit d'être désigné Délégué syndical ne peut pas être postérieure à la désignation du salarié.

Source : Cass. soc., 9 juin 2021, n° 19-24.678 publié



LE NOMBRE DE DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

Aucun usage ou engagement unilatéral ne peuvent modifier définitivement les dispositions légales relatives au nombre des Délégués syndicaux. Dès lors, si un employeur décide unilatéralement d'autoriser la désignation de Délégués syndicaux, alors même que la condition d'effectif n'est pas remplie, il peut unilatéralement décider de revenir à l'application des textes légaux, sous réserve du respect du principe d'égalité entre tous les syndicats concernés et de les en informer préalablement.

Source : Cass. soc. 31 mars 2021 n° 19-60.253 F-D

TRANSFERT D'ENTREPRISE ET STATUT COLLECTIF

La mise en cause de l'application de la convention ou de l'accord collectif résulte de la survenance de la fusion, cession, scission, sans qu'il soit besoin d'une dénonciation. Si, conformément au droit commun des accords collectifs de travail, le nouvel employeur peut, en l'absence d'adaptation aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables ou d'élaboration de nouvelles dispositions, maintenir, en vertu d'un engagement unilatéral, tout ou partie des dispositions conventionnelles en vigueur dans l'entreprise absorbée, ce n'est qu'à la condition, s'agissant d'avantages ayant le même objet ou la même cause, que cet accord soit plus favorable que celui applicable au sein de l'entreprise absorbante.

Source : Cass. soc., 24 mars 2021, n° 19-15.920 FS-PI

Sextant Expertise c'est :

- **80 experts, aux profils variés et complémentaires,**
> analystes économiques et financiers, spécialistes en ressources humaines, spécialistes dans le domaine de la santé et des conditions de travail
- **à vos côtés pour faire le point sur les enjeux,**
> stratégiques, sociaux, économiques, financiers, santé et conditions de travail de votre entreprise
- **présents et impliqués tout au long de l'année.**
> nous vous accompagnons dans vos négociations et lors de la rédaction de vos avis

Des experts à vos côtés pour agir :

Informations-consultations récurrentes



Orientations stratégiques
de l'entreprise



Situation économique
et financière de l'entreprise



Politique sociale
de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

Autres cas de recours à l'expertise



Projets de licenciements collectifs
(pour motif économique : PSE)



Préparation à la négociation sur l'égalité professionnelle (entreprises d'au moins 300 salariés)



Cas de risque grave
(identifié et actuel, lorsqu'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement)



Opération de concentration et OPA



Droit d'alerte économique



Introduction de nouvelles technologies ou projet important

Des consultants disponibles et engagés :



N'hésitez pas à nous contacter !

01 40 26 47 38

infos@sextant-expertise.fr

www.sextant-expertise.fr



Nous intervenons partout en France

L'EXPERT CSE QUI FAIT BOUGER LES LIGNES

Nouveau protocole sanitaire et nouvelles mesures liées à la crise sanitaire

Le protocole sanitaire en entreprise applicable depuis le 9 juin 2021 rappelle que la situation sanitaire rend nécessaire une vigilance constante qui reste de mise face à un risque épidémique qui demeure élevé ; qu'au vu des données sanitaires de nouvelles étapes peuvent être franchies dans la reprise des activités dans des conditions conciliant activité économique et protection des salariés ; et que les entreprises doivent mettre en oeuvre ces mesures de prévention dans le cadre d'un dialogue social interne et après avoir informé les salariés.



Fixer un nombre minimal de jours de télétravail

L'employeur devra fixer un nombre minimal de jours de télétravail par semaine, pour les activités qui le permettent, "dans le cadre du dialogue social de proximité". Il devra toujours veiller "au maintien des liens au sein du collectif de travail et à la prévention des risques liés à l'isolement des salariés en télétravail". Il n'y a plus l'obligation pour l'employeur de constituer un "plan d'action".

Le protocole continue néanmoins de souligner que "le télétravail peut être considéré comme une des mesures les plus efficaces pour prévenir le risque d'infection au SARS-CoV-2".

Continuer à appliquer les gestes barrières

L'ensemble des règles d'hygiène et de distanciation physique devra continuer à être respecté, "notamment dans un

contexte de reprise de l'activité et/ou de retour sur site de salariés". L'employeur devra prendre toutes les mesures d'organisation nécessaires à cette fin, notamment pour limiter le risque d'affluence, de croisement et de concentration des personnels et des clients, et en informer chaque salarié.

Le port du masque restera requis dans les lieux collectifs clos.

Permettre les "pots" en présentiel

Les "moments de convivialité" réunissant les salariés en présentiel dans le cadre professionnel ne seront plus suspendus et pourront être organisés dans le strict respect des gestes barrières, notamment via le port du masque, des règles de distanciation et d'aération ou de ventilation.

Toutefois, recommande le protocole, ces moments de convivialité devront se tenir dans des espaces extérieurs et ne pas réunir plus de 25 personnes.

Privilégier les réunions à distance

Les réunions en audio ou en visioconférence resteront à privilégier.

Toutefois, ajoute le protocole, elles peuvent s'effectuer en présentiel. Elles devront alors se tenir dans le respect des gestes barrières, notamment via le port du masque, des mesures d'aération ou de ventilation des locaux et des règles de distanciation.

Concernant les restaurants d'entreprise (fiche sur l'organisation et le fonctionnement des restaurants d'entreprise du ministère du Travail)

Est supprimée la distanciation physique de deux mètres entre les convives, comme la jauge de 8 m² par personne, et six salariés pourront partager leur repas à une même table.

Tests et vaccination en entreprise

Les autotests sont autorisés : les employeurs pouvaient déjà participer aux campagnes de vaccination des autorités sanitaires et proposer des tests rapides (qu'ils financent) à leurs salariés en se basant sur leur volontariat et en respectant le secret médical. S'ajoute désormais à ces possibilités la mise à disposition d'autotests, toujours en respectant les règles de volontariat des salariés et de secret médical, et moyennant une information du salarié par un professionnel de santé.

Également, les salariés qui se font vacciner par le service de santé au travail de

(suite page 13)

LA FRANCE
LIBÉRÉE.



LES
AVANTAGES
SALARIAUX
AUSSI.

Maintenant que tout est ouvert,
profitez pleinement de la première smartcard* qui réunit
tous les avantages salariaux, et bien plus encore.

Retrouvez-nous au 01 86 26 25 25 et sur [swile.co](https://www.swile.co)

The Swile logo, featuring the word "Swile" in a colorful, rounded font with a gradient from purple to blue to orange.

*Carte intelligente.

≈ crise sanitaire

L'entreprise peuvent s'absenter sur leurs heures de travail pour recevoir les injections, au motif d'une visite médicale dont le motif n'a pas à être précisé, et à laquelle l'employeur ne peut pas s'opposer

Entretiens professionnels

La loi diffère les mesures de sanctions afférentes à l'absence d'entretien professionnel jusqu'au 30 septembre 2021. À ce titre, elle neutralise "l'application de l'abondement du compte personnel de formation du salarié concerné et de la pénalité financière" jusqu'au 30 septembre 2021. Elle prolonge également "le droit d'option ouvert aux employeurs pour justifier de leur obligation à l'égard des salariés".

Réunions à distance du CSE

La loi reconduit aussi la possibilité pour le CSE d'organiser ses réunions à distance jusqu'au 30 septembre 2021. Le texte permet ainsi le recours à la visioconférence, après que l'employeur en a informé leurs membres :

- pour l'ensemble des réunions du CSE et du CSE central;
- pour l'ensemble des réunions des autres instances représentatives du personnel;
- pour l'ensemble des réunions des IRP ;
- le recours à la messagerie instantanée pour l'ensemble des réunions des IRP, en cas d'impossibilité de recourir à la visioconférence ou à la conférence téléphonique ou lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit.

Les membres élus des instances représentatives du personnel peuvent, à la majorité de ceux appelés à y siéger, s'opposer, au plus tard 24 heures avant le début de la réunion, au recours à la conférence téléphonique ou à la messagerie instantanée pour les informations / consultations menées dans le cadre de la procédure de licenciement collectif, la mise en oeuvre des accords de performance collective, la mise en oeuvre des accords portant rupture conventionnelle collective, la mise en oeuvre du dispositif spécifique d'activité partielle.

Les membres élus des IRP peuvent s'opposer, dans les mêmes conditions et dans le cadre des informations et consul-

tations ayant le même objet, au recours à la visioconférence, lorsque la limite de trois réunions par année civile pouvant se dérouler sous cette forme est dépassée. La limite de trois réunions par année civile ne trouve à s'appliquer qu'aux réunions organisées après le 30 septembre 2021.

Médecine du travail

Le texte prolonge les dispositions qui adapte les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire, notamment par la participation à la stratégie nationale de vaccination, par la prescription d'arrêts de travail et de certificats médicaux permettant d'accompagner les personnes vulnérables ainsi que par la prescription et la réalisation de tests de détection de la Covid-19.

La loi prévoit également que le report des visites du suivi médical des travailleurs s'applique aux visites qui doivent être réalisées jusqu'au 30 septembre 2021. ≈

≈ réforme

La CFE-CGC a fait l'objet d'une réforme territoriale

Ainsi, la région est devenue le point central du développement syndical sur le terrain, et dorénavant chaque Fédération, dont la FIECI, est représentée au Comité Directeur Régional (CDR) par un titulaire et par un suppléant.

Les Délégués Fédéraux qui siègeront dans ces CDR seront en charge d'agréer les membres des Comité Départementaux (CD).

En outre, avec un statut de vice-président régionale, un Développeur Territorial Régional (DTR) va coordonner l'action des DT qui devront non seulement négocier les protocoles mais aussi rechercher

en amont les entreprises à cibler afin de préparer le terrain.

Cela signifie qu'il y aura désormais deux représentants de la FIECI dans les 18 Unions Régionales (UR), et que ces dernières pourront orienter et superviser le développement syndical en régions dans les entreprises où nous ne pouvons pas être présents

Cette réforme a également pour but, dans un souci d'efficacité via une délégation responsabilisante, de décentraliser au niveau régional bon nombre de décisions remontant auparavant à la Confédération, en premier lieu les désignations

dans les organismes dans lesquels siège la CFE-CGC.

Elle vise aussi à favoriser la mise en oeuvre des actions de terrain par les Unions Départementales (UD) et les Unions Locales (UL) en les libérant de tâches administratives souvent chronophages et requérant un niveau de compétences difficiles à réunir à la maille de nos UD. Il en résultera une meilleure valorisation au bénéfice de notre organisation des compétences et de l'engagement de nos militants au sein de structures bien organisées et focalisées sur leurs missions clés. ! ≈

POUR VOUS ÉLU(E)S DU CSE, 2 CYCLES DE FORMATIONS ADAPTÉES À VOS BESOINS !

L'article L 2315-63 du Code du Travail prévoit, dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, pour les membres titulaires du CSE élus pour la première fois, qu'ils bénéficient d'un stage de **formation économique** d'une durée maximale de cinq jours, dont le financement est pris en charge par le CSE. Cette formation est imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale. Un élu suppléant devenant définitivement titulaire pourra également en bénéficier. Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation.

Suivre une telle formation est indispensable pour un bon exercice de son mandat et asseoir une crédibilité essentielle face aux représentants de l'entreprise, aux autres élus, et aux salariés. Dans ce cadre, la **FIECI CFE CGC** vous invite à participer à une session de votre choix prévue à distance sur le second semestre 2021 (voir planning ci-dessous).

Pour la réalisation, nous avons fait appel à nos partenaires experts qui interviennent régulièrement pour former nos adhérents.

Les membres élus titulaires et suppléants du CSE et le référent harcèlement bénéficient, quel que soit l'effectif de l'entreprise, de la **formation santé, de sécurité et conditions de travail**, conformément aux dispositions de l'article L 2315-18 du Code du Travail, dont le financement est pris en charge par l'employeur.

Cette formation, prise en une seule fois, est organisée, pour les membres de la CSSCT, sur une durée minimale de :

- 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Favoriser les solutions de formations proposées par des Partenaires de la FIECI, et non par votre Direction, c'est :

- Répondre au plus près à vos attentes compte-tenu d'une meilleure connaissance des métiers de notre branche, de l'environnement syndical et des relations avec l'entreprise,
- Proposer des formations de qualité destinées à parfaire vos compétences d'élus,
- Maintenir une relation de proximité avec votre formateur à l'issue du cycle en cas de besoin,
- Garantir la confidentialité des documents échangés et des sujets abordés,
- Former de manière plus souple dans une réelle démarche globale grâce aux outils de digitalisation proposés.

Nos sessions peuvent également être organisées en présentiel (à convenir en amont).

Le temps consacré à cette formation est également pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation.

Dans ces deux formations, la procédure d'inscription est la suivante : dès réception de votre demande et de l'expression de vos besoins nous vous mettons en relation avec notre partenaire qui établit en accord avec vous une convention avec votre CSE (...ou la direction si c'est elle qui prend en charge directement la formation) précisant le nombre de participants par session et les conditions matérielles de réalisation.

	DATES		DATES
	18-19-20 OCTOBRE		29-30 SEPTEMBRE
	27-28 OCTOBRE		1 ^{er} (matin) OCTOBRE
	22-23-24 NOVEMBRE		11-12-13 (matin)
	6-7 DÉCEMBRE		8-9 NOVEMBRE
			1 ^{er} -2-3 DÉCEMBRE

N'hésitez pas à vous inscrire dès que possible !
(N'oubliez pas le délai de prévenance de 30 jours)
Nous limitons le nombre de participants pour ces 2 thématiques à 12 participants par session afin de permettre des échanges approfondis et de qualité



Information récente à noter concernant la Formation et le CPF :

A compter du 10 juin 2021, il n'est plus possible, dans le cadre du compte personnel de formation (CPF), de s'inscrire à une formation qui débute dans moins de 11 jours ouvrés. Ce changement, annoncé par la Caisse des dépôts, vise à donner plus de temps aux titulaires du compte pour revenir éventuellement sur leur choix.



Addictions : outils d'aide à la prévention

La crise sanitaire et les conséquences qui en ont découlées, comme l'isolement ou des objectifs de performance augmentés, ont joué un rôle dans l'augmentation des consommations de substances psychoactives au cours de ces derniers mois.

Selon [une enquête](#), réalisée pendant le premier confinement et publiée par la Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives (MILDECA), la crise sanitaire a engendré des évolutions de certaines substances psychoactives à la hausse. Parmi les répondants qui déclarent une hausse de leur consommation, 75 % estiment qu'elle est due à leurs conditions de travail.

Afin de pouvoir prévenir certaines difficultés de vie professionnelle et personnelle, le rôle des représentants du personnel est particulièrement important. Les actions de prévention que peuvent proposer les membres du CSE par exemple peuvent en effet avoir un impact très positif sur le mieux-être des salariés. La prévention et l'accompagnement liés aux addictions en font partie. Ainsi, Le Groupe VYV, entrepreneur du mieux-vivre, souhaite mettre à votre disposition différents outils de prévention, à télécharger.

Guide zoom prévention - Addictions



Ce guide présente les addictions et les risques qui y sont liés aussi bien dans la vie privée que professionnelle. Il détaille également les conditions de réussite d'une action de prévention des addictions en entreprise et les principes de la prise en charge.

Fiches thématiques



Fiche 1 : **Quand le travail se transforme en addiction**



Fiche 2 : **Les addictions sans produit**



Fiche 3 : **Le circuit de la récompense, ou quand le cerveau prend les commandes de l'addiction**

Outils ludiques



Quiz zoom prévention - **Addictions**

Ce quiz, composé de 10 questions « vrai/faux », permet de mieux connaître les addictions, leurs impacts sur la santé et la sécurité des individus ainsi que les mesures réglementaires pouvant s'appliquer en milieu professionnel.



Serious Game

Ce serious game ou jeu sérieux, réalisé en partenariat avec l'Association nationale de prévention en alcoologie et addictologie (ANPAA), permet d'appréhender et de connaître les risques de la consommation de substances psychoactives, sur le lieu de travail et dans la sphère privée, de façon ludique.

Sources :

INRS, direction Santé et Prévention - Groupe VYV, équipe Contenus éditoriaux et Événements commerciaux - Groupe VYV.



VOUS PRENEZ SOIN DES AUTRES, à nous de vous donner un **coup de pouce !**

Vous vous occupez d'un proche (enfant, conjoint ou parent) dépendant, handicapé ou souffrant d'une maladie de longue durée ? **Grâce à votre complémentaire santé et/ou prévoyance, vous pouvez bénéficier de solutions concrètes et personnalisées pour vous épauler.**

Pour en savoir plus sur votre accompagnement social, consultez notre site internet malakoffhumanis.com

